



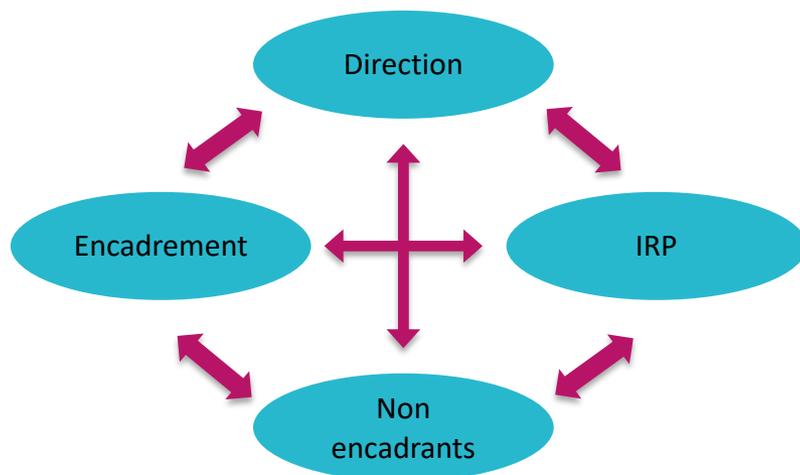
Support / outil

sur la qualité des relations sociales

Structure de l'outil

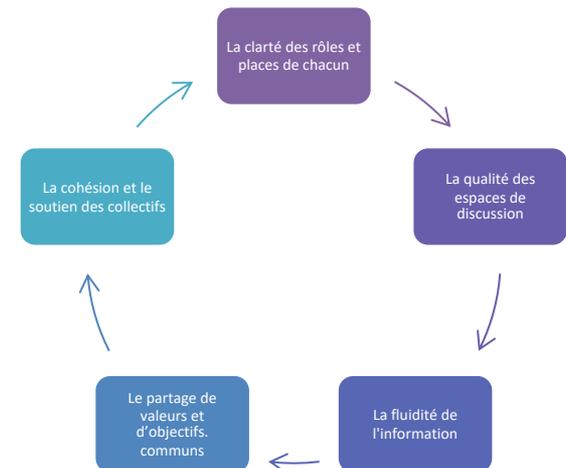
6 Familles d'acteurs (losange des relations)

- Direction/Encadrement
- Direction/Représentants du personnel
- Direction/Salariés
- Représentants du personnel/Encadrement
- Représentants du personnel/Salariés
- Salariés/Encadrement



5 familles de « leviers » utiles à des relations de qualité

- La clarté des rôles et place de chacun
- La qualité des espaces de discussion
- La fluidité de l'information
- Le partage de valeurs et d'objectifs communs
- La cohésion et le soutien des collectifs



Usage de l'outil

Une affirmation pour chaque **croisement** entre ces familles d'acteurs et ces leviers d'actions :

- mise en discussion des affirmations
- ou sollicitation d'un positionnement

Relations	Leviers	LA CLARTE DES ROLES ET PLACES DE CHACUN	LA QUALITE DES ESPACES DE DISCUSSION	LA QUALITE ET FLUIDITE DE L'INFORMATION	LE PARTAGE DE VALEURS ET D'OBJECTIFS	LA COHESION ET LE SOUTIEN DES COLLECTIFS
Direction - Encadrement						
Direction Représentants du personnel						
Direction – Salariés						
Encadrement – Salariés						
Encadrement – Représentants du personnel						
Représentants du Personnel – Salariés						

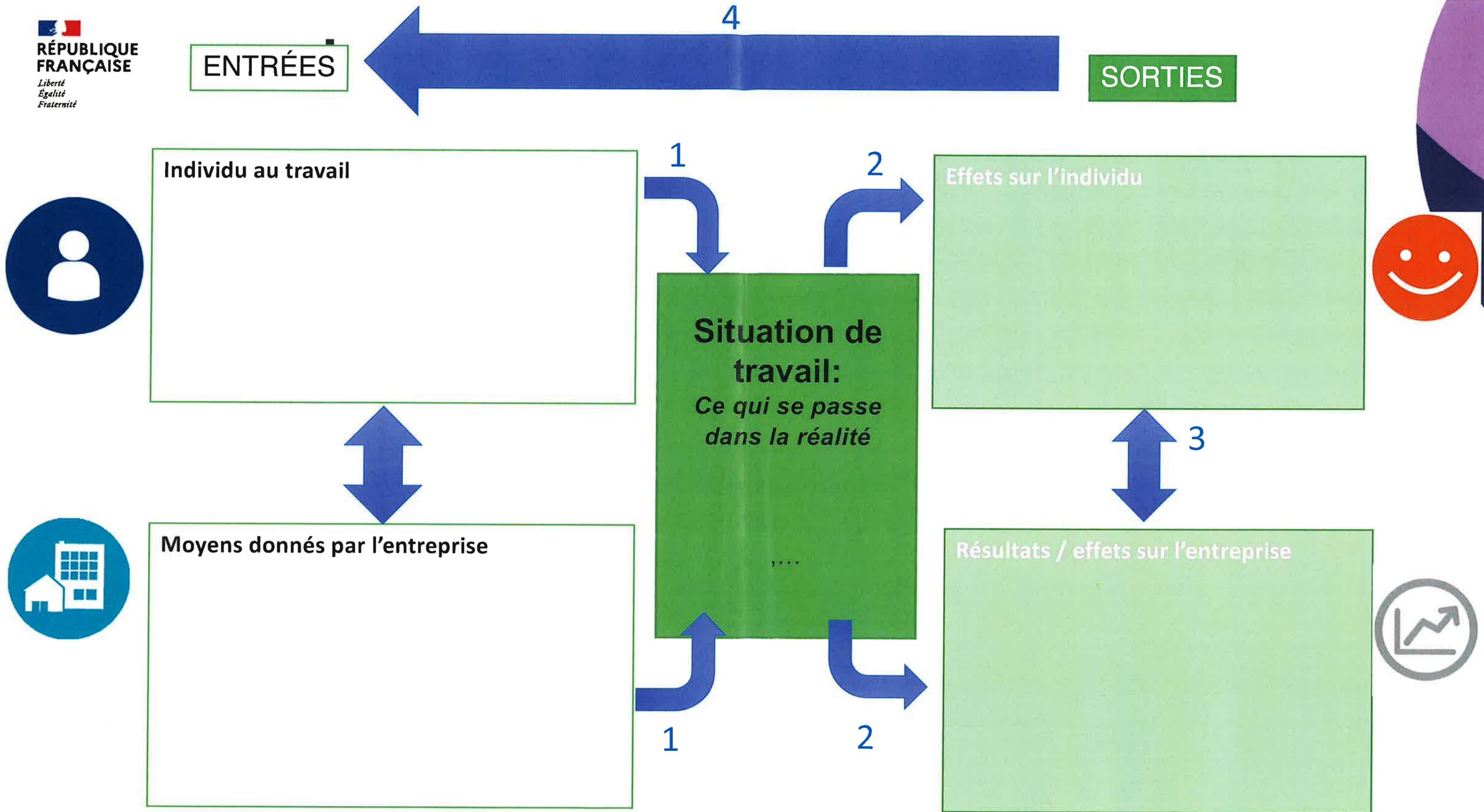
3 affirmations pour chaque croisement entre ces familles d'acteurs et ces leviers d'actions

Exemple d'une affirmation.

Le croisement entre :

- la relation Direction / salariée
- et le thème « qualité et fluidité de l'information

L'équipe de direction est cohérente dans ses réponses aux salariés



Grille d'analyse d'une situation de travail

	Quel est le changement envisagé ou mis en place pour la mise en place du DITEP ?		Quelle situation de travail est amenée à évoluer ou ayant évoluée significativement avec ce changement? (lieu, date, des moyens...)	
	Que vise ce changement ?		Les acteurs indirects concernés (pas de nom mais une fonction) :	
	Les acteurs directs concernés (pas de nom mais une fonction) :		Les facteurs qui expliquent ces effets/conséquences	Éventuellement, des actions envisagées pour faire face et leurs objectifs
Les effets probables ou les conséquences, <u>facilitant ou entravant</u> la réalisation du travail par catégorie de personnels concernés ¹				
<p><u>Sur le contenu du travail</u></p> <p>Sens du travail, charge de travail, autonomie, clarté des consignes, moyens disponibles...</p>	-			
<p><u>Sur l'organisation</u></p> <p>Missions, responsabilités, processus et règles, temps de travail, professionnalisation, modes managériaux...</p>	-			
<p><u>Sur le collectif de travail</u></p> <p>Relations de travail, coopération, régulations, échanges de pratiques, entraide...</p>	-			
<p><u>Sur l'efficacité et la qualité du service</u></p> <p>Délais, qualité de la prise en charge, adaptabilité aux jeunes, satisfaction des familles, articulation avec l'éducation nationale...</p>	-			

¹ Direction, encadrement, personnel thérapeutique (infirmières, psychiatres, psychologues, psychomotriciens...), éducatif (éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs...) et pédagogique (enseignants spécialisés...), administrateurs/administratrices,

AVANT l'usage de l'outil d'autopositionnement

Quelle relation estimez-vous la plus fragile dans votre établissement ?

Parmi les 3 vous concernant

Globalement, comment estimez-vous cette relation ?

Estimation de 1 à 9 : 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Savez-vous sur quoi agir pour l'améliorer ?

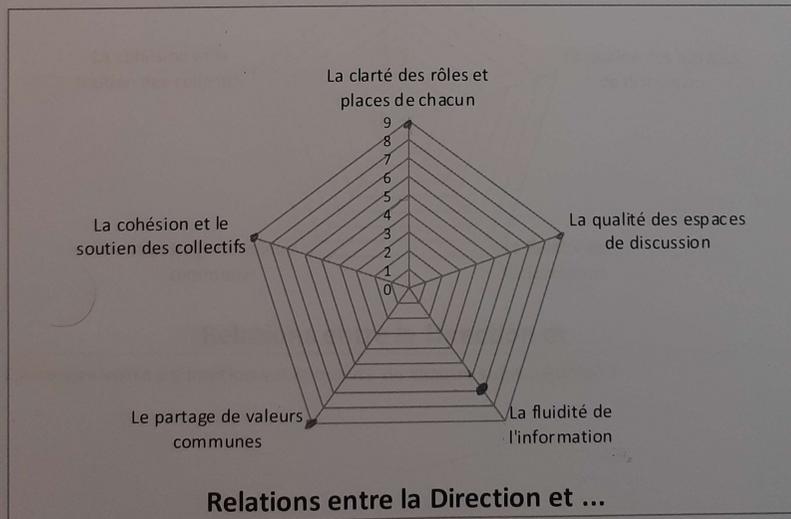
*-> Améliorer l'adhésion de tous les acteurs
-> Améliorer la communication
-> Améliorer la qualité de l'accompagnement
-> Améliorer la qualité de l'accompagnement
-> Améliorer la qualité de l'accompagnement*

Parmi les 5 leviers proposés, lesquels seraient à travailler selon vous ?

Qualité de l'accompagnement

Comment estimez-vous la qualité de chaque sujet/levier dans la relation observée ?

Estimez de 0 à 9



ETAPE 1: IDENTIFIEZ LES RELATIONS QUE VOUS SOUHAITEZ QUESTIONNER (TOUTES SERONT IN FINE UTILES)
 / IDENTIFIEZ LE OU LES **THEMES** QUE VOUS SOUHAITEZ INVESTIGUER /
SELECTIONNEZ LES CARTES que vous souhaitez travailler ce jour

Direction - Encadrement	<u>LA CLARTE DES ROLES ET PLACES DE CHACUN</u>
Direction Représentants du personnel	<u>LA QUALITE DES ESPACES DE DISCUSSION</u>
Direction – Salariés	<u>LA QUALITE ET FLUIDITE DE L'INFORMATION</u>
Encadrement – Salariés	<u>LE PARTAGE DE VALEURS ET D'OBJECTIFS</u>
Encadrement – Représentants du personnel	<u>LA COHESION ET LE SOUTIEN DES COLLECTIFS</u>
Représentants du Personnel – Salariés	

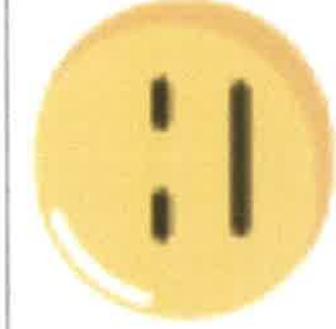
ETAPE 2 : JOUEZ ! DISCUTEZ ! DEBATEZ ! CHAQUE AFFIRMATION EST LUE, DISCUTEE, PESEE, PUIS POSITIONNEE SUR L'UN DES SMILLEYS – L'IMPORTANT RESIDE PLUS DANS L'ECHANGE QUE DANS LE POSITIONNEMENT FINAL



OUI ET SATISFAISANT



OUI MAIS A AMELIORER



NON MAIS SOUHAITE



NON ET NON SOUHAITE

	Relation IRP Direction		Illustrer par une situation de travail précise
Clarté des rôles et places de chacun/chacune	Représentants du personnel et direction se reconnaissent comme légitimes		
	Les rôles des représentants du personnel et de la direction dans le dialogue social sont clairs		
	Les sujets à l'ordre du jour des CSE correspondent parfaitement aux prérogatives de l'instance		
Qualité des espaces de discussion	Les Représentants du Personnel et la direction partagent ce qui caractérise un bon dialogue social		
	Les CSE sont l'occasion de débats constructifs		
	Des temps d'échanges existent entre la direction et les élus en dehors du CSE		
Qualité et fluidité de l'information	La direction et les représentants du personnel disposent de l'information utile pour préparer les CSE		
	La direction et les Représentants du Personnel sont transparents sur les informations dont ils disposent		
	Le CSE est associé en amont aux évolutions à venir de l'entreprise		
Partage de valeurs et objectifs	Les objectifs du dialogue social sont partagés		
	Les représentants du personnel et la direction partagent des valeurs communes		
	Les objectifs de l'entreprise guident le travail au sein des instances		
Cohésion et soutien des collectifs	Les arbitrages du CSE sont soutenus par les autres acteurs du dialogue social (encadrants et salariés)		
	L'équipe de direction soutient les arbitrages effectués en instance		
	Une relation de confiance guide l'action du CSE		

	Relation direction salariés	                                              
--	-----------------------------	--

	La relation direction / encadrement	                               
--	-------------------------------------	--

APRES l'usage de l'outil d'autopositionnement

Après réalisation du test, votre avis global a-t'il changé ?

Estimation de 1 à 9 : 1 2 3 4 5 6 7 8 9

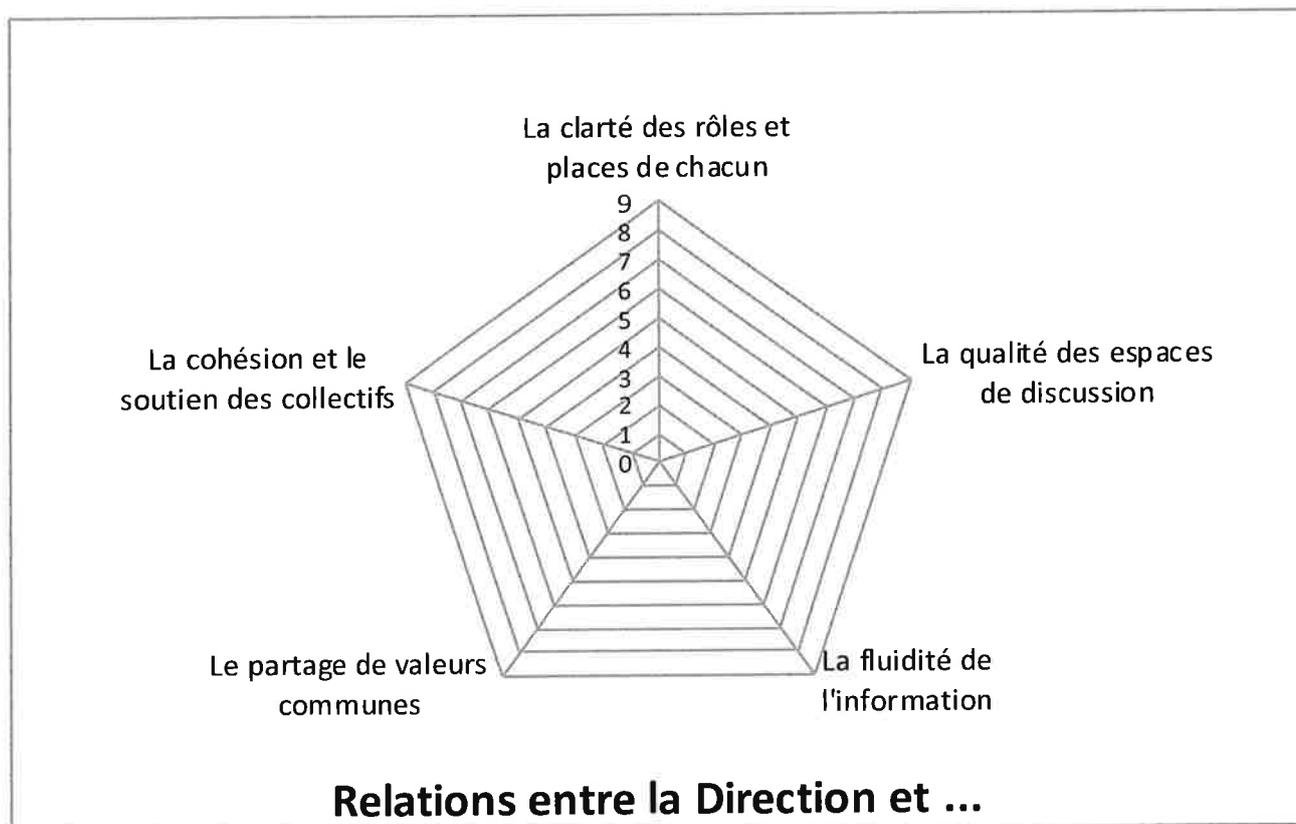
Est-ce que les leviers d'amélioration connus ont été confortés ?

Est-ce que de nouveaux leviers d'améliorations ont été identifiés ?

Si oui lesquels ?

Comment estimez-vous la qualité de chaque sujet/levier dans la relation observée ?

Estimez de 0 à 9 en vous aidant de vos réponses aux questions



Est-ce que votre estimation sur la qualité de chaque sujet a évolué ?